

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tripola Panata Region 4 Kawasan Timur Indonesia (KTI) Cabang Makassar

Syarinah Saydinah Arsyil Thamrin¹, Nashriah Akil², Ihsan Guntur³

^{1,2,3}STIM-LPI Makassar, Indonesia

Article Info

Corresponding Author:

Penulis Korespondensi

syarinahsaydinah09@gmail.com

History:

Submitted: 20-07-2026

Revised: 20-07-2026

Accepted: 29-07-2026

Keyword:

Compensation, Motivation, Employee Performance.

Kata Kunci:

Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims examine the effect of compensation and motivation on employee performance at PT Tripola Panata Region 4 Eastern Indonesia Area (KTI), Makassar Branch. This research employed a quantitative approach using a descriptive and associative (causal) research design. The data were analyzed using descriptive analysis, instrument testing, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, and the coefficient of determination (R^2), with the assistance of IBM SPSS Statistics Version 30. The results of the study indicate that compensation has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a calculated t-value of 5.658. Motivation also has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a calculated t-value of 4.663. The coefficient of determination (R^2) of 0.591 indicates that compensation and motivation jointly explain 59.1% of the variance in employee performance, while the remaining 40.9% is influenced by other variables not examined in this study.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Tripola Panata Region 4 Kawasan Timur Indonesia (KTI) Cabang Makassar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif dan asosiatif (kausal). Data dianalisis menggunakan analisis deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program IBM SPSS Statistics versi 30. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 5,658. Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 4,663. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,591 menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 59,1%, sedangkan sisanya sebesar 40,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.



Copyright © 2026 by Riset.

All writings published in this journal are personal views of the authors and do not represent the views of the Constitutional Court.

 <https://doi.org/10.66914/riset>



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah unsur yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pada jaman sekarang Tingkat kebutuhan terhadap sumber daya manusia yang bermutu sangatlah krusial, terutama bagi perusahaan. Masing-masing organisasi bersaing guna mendapatkan atau memiliki sumber daya manusia bermutu dengan tujuan agar kontribusi yang dilakukan oleh para karyawan yang tidak lain adalah sumber daya manusia itu sendiri dapat memberikan pencapaian terbaik bagi perusahaan.

Pemberian kompensasi sangatlah penting bagi karyawan, karena besar dan kecilnya kompensasi merupakan ukuran untuk meningkatkan prestasi kerja, apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan maka akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dan akan lebih bertanggung jawab atas tugas yang diberikan perusahaan.

Memotivasi karyawan agar dapat diberdayakan secara efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja perusahaan dapat dilakukan melalui pemberian kompensasi. Menurut penelitian Sedarmayanti, (2017) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi

serta kinerja karyawan, karena mampu meningkatkan semangat kerja dan loyalitas terhadap perusahaan.

Fenomena yang terjadi di lapangan pada PT Tripola Panata Region 4 Kawasan Timur Indonesia (KTI) menunjukkan adanya permasalahan terkait kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan. Kondisi geografis yang menantang serta beban kerja yang tinggi belum sepenuhnya diimbangi dengan kompensasi yang sesuai, terutama bagi karyawan di daerah terpencil. Selain itu, pemberian bonus dan penghargaan yang dinilai kurang merata dan transparan menimbulkan persepsi ketidakadilan. Fasilitas pendukung seperti jaminan kesehatan, asuransi, dan sarana kerja yang belum optimal juga turut memengaruhi kenyamanan dan motivasi kerja karyawan.

PT Unilever Indonesia Tbk merupakan salah satu perusahaan multinasional terkemuka yang beroperasi di Indonesia. Dalam menjalankan kegiatan usahanya, perusahaan memproduksi berbagai merek terkenal seperti Rinso, Lifebuoy, Dove, Lux, Sunsilk, Clear, Rexona, Pepsodent, Royco, Bango, dan Walls yang telah dikenal luas oleh masyarakat Indonesia. Produk-produk tersebut dipasarkan melalui jaringan distribusi

yang luas sehingga mampu menjangkau berbagai daerah di Indonesia.

Dampak dari permasalahan kompensasi dan motivasi tersebut terlihat pada kinerja karyawan yang belum optimal. Secara nyata di lapangan, masih ditemukan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, ketidaktercapaian target kerja, serta variasi kualitas hasil kerja antar karyawan. Selain itu, pemberian kompensasi seperti insentif, bonus, dan penghargaan dinilai belum sepenuhnya sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diterima karyawan.

Berdasarkan uraian diatas penulis meraa tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tripola Panata Region 4 Kawasan Timur Indonesia (KTI) Cabang Makassar”. Dengan demikian peneliti berupaya untuk melihat bagaimana kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tripola Panata Region 4 Kawasan Timur Indonesia (KTI).

Rumusan masalah penelitian ini meliputi: 1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tripola Panata Region 4 Kawasan Timur Indonesia (KTI) Cabang Makassar? 2) Apakah motivasi

berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tripola Panata Region 4 Kawasan Timur Indonesia (KTI) Cabang Makassar?. Sedangkan tujuan penelitian untuk: 1) Untuk mengetahui kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tripola Panata Region 4 Kawasan Timur Indonesia (KTI) Cabang Makassar. 2) Untuk mengetahui motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tripola Panata Region 4 Kawasan Timur Indonesia (KTI) Cabang Makassar.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan rangkaian kegiatan yang mencakup perencanaan, pengaturan, pengembangan, dan pengawasan tenaga kerja dalam sebuah organisasi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Armstrong dan Taylor (2020) menunjukkan bahwa strategi MSDM yang efektif dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih inovatif. Dalam studi tersebut, ditemukan bahwa praktik-praktik seperti pelatiha yang adil berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Selain itu, penelitian oleh Kahn et al. (2020) menekankan pentingnya keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan sebagai salah satu aspek kunci dalam MSDM yang dapat meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas terhadap organisasi.

2.2 Kompensasi

Menurut Gary Dessle (2007), kompensasi merupakan semua bentuk pembayaran atas hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan yaitu pembayaran finansial langsung dan pembayaran non-finansial.

Menurut Simamora (2004), kompensasi (compensation) meliputi imbalan finansial jasa serta tunjangan yang diterima para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Mondy dalam Hasibuan (2012), kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan sama bahwa kompensasi merupakan imbalan balas jasa yang diterima oleh pekerja karena telah memberikan kontribusi atau kerja

kepada perusahaan atau tempat dimana ia bekerja.

Jenis-jenis kompensasi Menurut Pangabean dalam Sutrisno (2009), yaitu :

- 1) Kompensasi langsung (Financial) adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yaitu gaji, tunjangan, dan insentif merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya.
- 2) Kompensasi tidak langsung (Non Financial) adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, yaitu benefit dan services (tunjangan pelayanan).

Berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012), antara lain :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja, Meskipun hukum ekonomi tidaklah biasa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (skill) tinggi, dan jumlah tenaga kerjanya langka.
2. Kemampuan untuk membayar, Meskipun serikat buruh menuntut kompensasi yang tinggi, tetapi

realisasi pemberia kompensasi akan tergantung juga ada tidaknya kemampuan membayar dari perusahaan.

3. Produktivitas, Kompensasi sebenarnya merupakan imbalan jasa atas prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula kompensasi yang akan karyawan terima.
4. Pemeritah, Pemerintah dengan peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya kompensasi.
5. Biaya Hidup, Di kota besar, dimana biaya hidup tinggi, kompensasi juga cenderung tinggi.
6. Pendidikan dan Pengalaman kerja, Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji atau balas jasa akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik.

2.3 Motivasi

Motivasi merupakan kegiatan penting yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi merupakan subjek yang penting bagi pemimpin harus bekerja dengan melalui orang lain. Pemahaman dan pengertian mengenai motivasi dapat meneliti jabaran berdasarka pendapatan para ahli.

Mathis dan Jakson dalam Suparyadi (2015), berpendapat bahwa

motivasi adalah hasrat diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Menurut Nawawi (2005), kata motivasi pada dasarnya adalah motif (motive) yang berarti dorongan, sebab atau atasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Dalam perusahaan motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

Menurut Herzbeg dalam Slagian (2015), bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain :

1. Prestasi (*Achievement*), Agar seorang bawahan dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka manajer harus mempelajari bawahan dan pekerjaannya dengan memberi kesempatan kepada bawahan agar dapat berusaha mencapai hasil, kesempatan tersebut harus sedemikian rupa sehingga individunya berkembang sendiri.

2. Pengakuan (*Recognition*), Sebagai lanjutan keberhasilan pelaksanaan, manajer harus memberikan pernyataan pengakuan keberhasilan bawahan, dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu Langsung menyatakan keberhasilan ditempat pekerjaan, Memberi hadiah berupa uang tunai, Memberi medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai, dan Memberi kenaikan pangkat atau promosi.
3. Tanggung Jawab (*Responsibility*), agar tanggung jawab menjadi faktor motivator bagi bawahan, manajer harus menghindari supervise yang ketat dengan Membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan Menerapkan prinsip partisipasi sehingga bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya sendiri.
4. Pengembangan (*Advancement*), Kemajuan merupakan salah satu faktor motivator bawahan.
5. Pekerjaan Itu Sendiri (*The Work in Self*), Manajer membuat usaha-usaha yang menyakinkan Bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukan dan Berusaha menghindari kebosanan dalam bekerja serta mengusahakan agar

setiap bawahan sudah tepat dalam tempat pekerjaannya.

6. Kemungkinan Berkembang (*The Possibility of Growth*), Kemungkinan berkembangnya suatu organisasi merupakan kebanggaan bagi manajer maupun bawahan, sehingga kemungkinan berkembangnya suatu organisasi dapat memberikan kegairahan dan semangat kerja yang tinggi, dengan harapan kebutuhan mereka harapan dapat terpenuhi pada waktu akan datang.

2.4 Kinerja Karyawan

Menurut (Prasadjia Ricardianto 2018, 15), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal.

Menurut pendapat Simanjuntak dalam Widodo (2015 : 133), kinerja dipengaruhi oleh:

1. Kualitas dan Kemampuan Karyawan, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan, pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik karyawan.

2. Sarana Pendukung, hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi dan teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan upah atau gaji, jaminan social dan keamanan kerja.

2.5 Kerangka Pikir

Pada penelitian ini Kerangka berpikir penelitian ini menggambarkan pengaruh (kompensasi) dan (motivasi) sebagai variabel independen terhadap (kinerja karyawan) sebagai variabel dependen pada PT Tripola Panata Region 4 Kawasan Timur Indonesia (KTI) Cabang Makassar.

2.6 Hipotesis

H1 Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tripola Panata Region 4 Kawasan Timur Indonesia (KTI) Cabang Makassar.

H2 Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tripola Panata Region 4 Kawasan Timur Indonesia (KTI) Cabang Makassar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan menguji hubungan sebab-akibat antarvariabel. Penelitian ini dilakukan di kantor PT. Tripola Panata Region 4

Kawasan Timur Indonesia (KTI). Waktu yang digunakan selama melakukan penelitian adalah dari bulan Januari-Maret 2026. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif dan asosiatif (kausal). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 karyawan, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian sebanyak 35 responden.

Definisi operasional variabel sebagai berikut:

Tabel 1. Variabel X1,X2,Y

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kompen sasi (X1)	Kompensasi adalah balas jasa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi dalam bentuk finansial maupun nonfinansial.	1. Gaji dan upah 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas
Motivasi (X2)	Motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang yang mengarahkan dan mempertahankan perilaku kerja untuk mencapai tujuan organisasi maupun	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri

	tujuan pribadi.	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai standar yang telah ditetapkan organisasi.	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian

Instrumen penelitian yang digunakan adalah uji validitas dan uji realibilitas. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Dan teknik analisis adalah menggunakan analisis deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program IBM SPSS Statistics versi 30.

HASIL PENELITIAN

4.1 Uji Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil statistik deskriptif dari 35 responden menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) memiliki nilai minimum 4,00, maksimum 20,00, mean 11,9688, dan standar deviasi 3,61640. Variabel motivasi (X_2) memiliki nilai minimum 5,00, maksimum 25,00, mean 14,6250, dan standar deviasi 5,05368, sedangkan

variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai minimum 6,00, maksimum 22,00, mean 14,8750, dan standar deviasi 4,02571. Secara umum, nilai mean pada setiap variabel lebih besar daripada standar deviasi, sehingga menunjukkan bahwa penyebaran data relatif baik.

4.2 Uji Instrumen

4.2.1 Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kompensasi (X_1), motivasi (X_2), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,3338). Nilai r hitung berkisar antara 0,650 hingga 0,835, sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1), motivasi (X_2), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha masing-masing sebesar 0,755, 0,862, dan 0,781. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari standar reliabilitas sebesar 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel dan instrumen penelitian layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal dan memenuhi salah satu asumsi dasar dalam analisis regresi linear berganda

4.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,539 dan variabel motivasi (X_2) sebesar 0,079. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

4.3.3 Uji Multikolenieritas

Berdasarkan hasil uji multikolenieritas menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) masing-masing memiliki nilai tolerance sebesar 0,649 dan nilai VIF sebesar 1,541. Nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolenieritas. Dengan demikian, model regresi memenuhi salah satu asumsi klasik.

4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

- a) Konstanta (α). Konstanta sebesar 4,095 menunjukkan bahwa kinerja karyawan tetap memiliki nilai positif meskipun kompensasi dan motivasi dianggap tidak mengalami perubahan atau bernilai nol. Nilai ini merupakan nilai dasar kinerja karyawan sebelum dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan motivasi.
- b) Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kompensasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,496 dengan nilai t sebesar 4,387 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- c) Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Motivasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,331 dengan nilai t sebesar 4,085 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi

motivasi karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Uji T (Persial)

Berdasarkan hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa:

- a) Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 4,387 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b) Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel motivasi memiliki nilai t hitung sebesar 4,085 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa

nilai R Square sebesar 0,591 atau 59,1%. Hal ini berarti bahwa variabel Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) mampu menjelaskan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 59,1%, sedangkan sisanya sebesar 40,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tripola Panata Region 4 Kawasan Timur Indonesia (KTI) Cabang Makassar

Hasil peneltian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tripola Panata Region 4 Kawasan Timur Indonesia (KTI) Cabang Makassar. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) diterima. Hal ini berarti semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan. Pemberian gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas yang sesuai akan menumbuhkan rasa dihargai sehingga

karyawan terdorong untuk bekerja lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Simamora (2004) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Vera Eka Santi dan Sri Widodo (2021), Kelly Bintang Agustine dan Kurniati W. Andani (2023), serta Andi Sopandi dan Erika Berliana (2022) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan bahkan meningkatkan sistem kompensasi agar karyawan tetap termotivasi memberikan kinerja terbaik.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tripola Panata Region 4 Kawasan Timur Indonesia (KTI) Cabang Makassar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tripola Panata Region 4 Kawasan Timur Indonesia (KTI) Cabang Makassar. Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) diterima. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan,

maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Motivasi menjadi faktor penting yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas, mampu bekerja sama dengan rekan kerja, serta memiliki keinginan untuk mencapai prestasi yang lebih baik. Motivasi juga mendorong karyawan agar lebih disiplin, bertanggung jawab, dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung teori Abraham Maslow yang menjelaskan bahwa pemenuhan kebutuhan individu akan mendorong meningkatnya motivasi kerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Rina dan Heryenzus (2022), Bagus Disfanto dkk. (2022), serta Siti Nurhaliza (2021) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik perusahaan memenuhi kebutuhan dan memberikan dorongan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan

motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Tripola Panata Region 4 Kawasan Timur Indonesia (KTI) Cabang Makassar yaitu: 1) Kompensasi merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, baik dalam bentuk gaji, insentif, tunjangan, maupun fasilitas lainnya, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. 2) Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun besarnya pengaruhnya lebih rendah dibandingkan kompensasi. Hasil ini menunjukkan bahwa meningkatnya motivasi kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, bertanggung jawab, dan berusaha mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Semakin baik kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Meskipun memiliki pengaruh yang lebih rendah dibandingkan kompensasi, motivasi

tetap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja tetap perlu diperhatikan untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustine, K. B., & Andani, K. W. (2023). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Hasta Jaya Marina di Jakarta Pusat. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(2), 353-362. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i2.23404>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Dessler, G. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Macanan Jaya Cemerlang.
- Disfantor, B., Subiyanto, D., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh motivasi, kondisi kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan. *INOVASI: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Manajemen*, 18(1), 185-195. <https://doi.org/10.29264/jinv.v18i1.10361>
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia* (Rev. ed.). Bumi Aksara.
- Khan, J. M., Dudding, J., Hart, M., Tsakiris, E., & Randklev, C. R. (2020). Linking life history strategies and historical baseline information shows effects of altered flow regimes and impoundments on freshwater

- mussel assemblages. *Freshwater Biology*, 65(10), 1771-1782. <https://doi.org/10.1111/fwb.13591>
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Harper & Brothers.
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Prasadja, A. (2018). *Human capital management*. In Media.
- Rina, R., & Heryenzus. (2022). Pengaruh motivasi dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cendana Han Wijaya. *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(7).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Santi, V. E., & Widodo, S. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 10(2), 1-9.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi, dan manajemen pegawai negeri sipil*. PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Ed. 1). Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia* (3rd ed.). STIE YKPN.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Pustaka Pelajar.